Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi
Volume 11, Nomor 02, Oktober 2022 http://doi.org/10.21009/JPPP.112.04

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE (EI)* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PETUGAS DI LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA BANGLI

I Komang Budi Mahendra Suta[1], Maki Zaenudin Subarkah[1]
Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Depok

Email: komangbudisutha9@gmail.com

Abstract

Currently, officers at Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli are dominated by the millennial generation who are individualistic and tend to have relatively low levels of *Emotional Intelligence* (EI). This condition then hinders the emergence of high-performance behavior, especially in supporting the implementation of daily tasks and achieving the performance targets of the prison organization. More specifically, this study examines the effect of emotional intelligence (EI) on the organizational citizenship behavior (OCB) of officers at Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Respondents as research subjects were all prison officers totaling 81 people. Sources of data obtained from the results of respondents' responses to measurement instruments distributed through google forms. Data analysis was carried out using descriptive statistical analysis techniques and hypothesis testing using a simple linear regression analysis model. The results of this study indicate that officers at Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli have a fairly good perception of the *Emotional Intelligence* (EI) and OCB variables. In addition, the results of this study also support the hypothesis about the positive influence of *Emotional Intelligence* (EI) on organizational citizenship behavior (OCB), so that to achieve the ideal quality of human resources, the *Emotional Intelligence* (EI) of officers becomes one of the important aspects that need to be continuously developed and improved by the prison.

Keywords: Correctional, Emotional intelligence, Organizational Citizenship Behavior

Abstrak

Saat ini, petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli didominasi oleh generasi milenial yang bersifat individualistis dan cenderung memiliki tingkat *Emotional Intelligence (EI)* yang relatif rendah. Kondisi ini kemudian menghambat timbulanya perilaku *high performance* khususnya dalam menunjang pelaksanaan tugas sehari-hari dan tercapainya target kinerja dari organisasi Lapas. Secara lebih spesifik penelitian ini mengkaji pengaruh *Emotional Intelligence (EI)* terhadap perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Responden sebagai subjek penelitian merupakan seluruh petugas Lapas yang berjumlah 81 orang. Sumber data diperoleh yang dari hasil tanggapan responden terhadap interumen pengukuran yang disebarakan melalui *google forms*. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan model analisis regersi linear sederhana. Adapun hasil penelitian ini menunjukan bahwa petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli memiliki persepsi yang cukup baik terhadap varaiabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hipotesis tentang adanya pengaruh positif *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, sehingga dalam upaya mencapai kualitas SDM yang ideal, *Emotional Intelligence (EI)* petugas menjadi salah satu aspek penting yang perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan oleh pihak Lapas

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Pemasyarakatan*

1. Pendahuluan

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan garda terdepan dalam menerima dan menyikapi perubahan pada era globalisasi. Menurut Pinnington dkk., (2007), perlu adanya praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada kebijakan global, sehingga kualitasnya dapat terus berkembang seiring dengan tuntutan perkembangan zaman. Organisasi memiliki peran yang erat dengan perkembangan Sumber Daya

Manusia yaitu organisasi memiliki kewajiban mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan organisasi (Otoo & Mishra, 2018). Dalam perkembangannya, salah satu aspek penting yang perlu untuk dikembangkan oleh manajemen organisasi adalah kualitas kecerdasan SDM yang mereka miliki, karena menjadi faktor pembeda antarindividu yang berkaitan dengan kapasitas setiap individu dalam memecahkan masalah, menerapkan prinsip, membuat kesimpulan, dan memahami suatu hubungan (Armstrong, 2006). Aspek kecerdasan juga menjadi faktor penentu dalam membentuk karakter dari setiap individu khusunya dalam hal membangun sikap dan budaya kerja yang ideal. Secara lebih spesifik, Tim & Aamanda (2006) kemudian menjelasakan bahwa pengembangan kecerdasan emosional menjadi salah satu strategi yang tepat untuk meningkatkan perilaku sumber daya manusia yang mengarah pada optimalisasi kinerja organisasi. Salah satu perilaku yang dapat terbentuk adalah *high performance* atau melakukan pekerjaan yang melebihi dari standar kewajiban dan memiliki manfaat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Secara lebih spesifik, perilaku *high performance* ini dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Menurut Organ dkk. (2006), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang tidak dipengaruhi oleh sistem penghargaan formal dan bertujuan untuk menjalankan fungsi organisasi yang lebih efektif dan efisien. Definisi tersebut memberikan gambaran bahwa OCB merupakan bentuk kesadaran individu dalam memaknai diri sebagai bagian dari suatu organisasi, sehingga memiliki tanggung jawab yang mutlak untuk memaksimalkan kinerjanya dalam upaya menunjang tercapainya tujuan organisasi. Definisi OCB tersebut juga memberikan gambaran bahwa individu dalam menerapkan perilaku OCB harus memiliki motivasi diri dan rasa empati yang baik terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, faktor yang medorong timbulnya perilaku OCB seperti, kesadaran diri, motivasi diri, dan empati, merupakan bentuk kemampuan psikologis seseorang dalam mengelola diri mereka sendiri. Kemampuan tersebut mengarah pada komponen kecerdasan emosional seperti yang dikemukakan oleh Goleman (1995), sehingga menurut Turnipseed (2018) kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor yang turut mendorong timbunya perilaku OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan salah satu perilaku yang penting untuk dimiliki oleh individu dalam suatu oraganisasi. Hal ini dikarenakan perilaku OCB memiliki kontribusi dalam mengoptimalkan kinerja suatu organisasi (Podsakoff dkk., 1997). Saat ini, kinerja dari suatu organisasi sedang menjadi fokus perhatian, mengingat kesuksesan sebuah organisasi diukur berdasarkan sejauh mana kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut. Persepsi akan pentingnya capaian kinerja ini kemudian mempengaruhi berbagai macam organisasi, baik itu swasta maupun pemerintahan berlomba mengoptimalkan kemampuan dari sumber daya yang mereka miliki, sehingga dapat berkontibusi dalam mencapai target kinerja yang diinginkan. Salah satu organisasi pemerintahan yang sedang berusaha mencapai kinerja yang lebih optimal adalah Lembaga Pemasyarakatan

Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli merupakan salah satu Lembaga Pemasyarakatan khusus narkotika yang memiliki tugas dan fungsi membina para penyalahguna narkotika agar kembali menjadi warga negara yang baik dan terbebas dari penyalahgunaan narkotika. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli memiliki pegawai yang berjumlah 81 dengan formasi, 14 orang berada di struktural, 49 orang berada pada bagian satuan pengamanan (P2U, petugas jaga, staf keamanan, dan administrasi kamtib), 10 orang pada pembina pemasyarakatan, 5 orang pada dukungan teknis (keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan umum), serta 3 orang berada pada bidang kesehatan.

Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa mayoritas petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli merupakan kelompok generasi milenial yang memiliki sifat individualistis dan cenderung enggan untuk bekerja secara *high performance* yang mengarah pada perilaku OCB. Dalam kondisi ini, mereka hanya bekerja berdasarkan arahan dari pimpinan dan enggan untuk menunjukan inisiatif dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kondisi ini juga berkaitan dengan yang dikemukakan oleh Hobart & Sendek (2014) dalam bukunya yang berjudul *Gen Y Now: Millennials and the Evolution of Leadership*, menyatakan bahwa generasi Y atau *Millennials* merupakan generasi yang memiliki karakteristik individualis, mereka tidak percaya bahwa "satu ukuran cocok untuk semua." Mereka lebih percaya bahwa "ukuran saya cocok untuk diri saya sendiri. Dalam permasalahan lainnya, mayoritas petugas juga lebih memilih bekerja atas dasar sistem penghargaan formal. Kondisi tersebut membuat beberapa target capaian kinerja organisasi Lapas yang memerlukan dukungan sukarela dari SDM petugas menjadi terhambat, salah satunya adalah capaian terhadap WBK/WBBM.

Hasil penelitian dari Turnipseed (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berdampak pada timbulnya perilaku OCB. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang bagaimana pengaruh kecerdasan emosional dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Selama ini, aspek kecerdasan emosional petugas merupakan hal sangat jarang dibahas dan belum menjadi fokus perhatian bagi pihak manajemen Lapas, padahal kecerdasan emosional berperan sebagai kecerdasan utama yang didefinisikan sebagai kemampuan psikologis seseorang dalam memahami dan mengendalikan emosi yang ada dalam dirinya dan orang di sekitarnya (Goleman dkk., 2018).

Adapun hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat pengaruh positif *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli

Ha: Terdapat pengaruh positif *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli

2. Metode Penelitian

Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang secara representatif memenuhi kriteria tertentu untuk dapat mewakili objek populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* menggunakan sampling jenuh atau total sampling, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan keseluruhan jumlah populasi petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli yaitu 81 orang petugas

Desain Penelitian

Menurut (Creswell, 2015) desain penelitian didefinisikan sebagai prosedur khusus yang berfungsi sebagai pedoman dalam memandu proses penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Secara garis besar, desain penelitian yang digunakan akan berkaitan dengan metode pengambilan sampel, penentuan instrument, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan interpretasi terhadap hasil akhir penelitan. Penentuan desain penelitian yang relevan, diawali dengan menggali permasalahan sosial yang terjadi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Permasalahan sosial tersebut kemudian disusun dalam bentuk rumusan masalah.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu pengaruh *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli, maka desain penelitian yang akan digunakan adalah *causal-comparative design*. Desain penelitian ini menjelaskan tentang ada atau tidaknya hubungan sebab-akibat atau pengarauh antara variabel independen (variabel bebas (X)) dengan variabel dependen (variabel terikat (Y)) dimana, hubungan antar variabel tersebut kemudian diukur menggunakan instrumen penelitian yang menghasilkan angka-angka dan selanjutnya dianalisis menggunakan uji statistik (Creswell & Creswell, 2018)

Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) diinterpretasikan sebagai *Emotional Intelligence (EI)* dan variabel terikat (Y) diinterpretasikan sebagai *organizational citizenship behavior (OCB).* Secara spesifik, pengaruh antar kedua variabel tersebut akan dianalisis dengan menggunakan uji korelasi dan uji regresi. Adapun, instrumen pernyataan untuk mengukur persepsi *Emotional Intelligence (EI)* petugas menggunakan instrument *Self-rated Emotional Intelligence Scale* yang terdiri dari empat dimensi konstruktif, yaitu: *perceiving emotions* (4 item), *using emotions* (3 item), *understanding emotions* (4 item), dan *management of emotion (self-management and social management)* terdiri dari (8 item). Instrumen pernyataan untuk mengukur persepsi *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas menggunakan *the Principal-Components Factor Analysis of OCB* yang terdiri dari dua dimensi konstruktif OCB, yaitu *OCB directed at individuals (OCB-I)* dengan 5 item pernyataan dan *OCB directed at the organization (OCB-O)* dengan 8 item pernyataan Kedua instrumen tersebut diadopsi dan dikembangkan dari teori yang dimuat dalam penelitian (Turnipseed, 2018) yang menghasilkan 32 item pernyataan.

Seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitas. Pada alat ukur *Self-Rated Emotional Intelligence Scale*, hasil uji reliabilitasnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha-nya adalah 0,923 yang mengidikasikan tingkat reliabilitas alat ukur ini sangat tinggi, serta pengujian validitasnya menunjukkan seluruh item (19 item) telah menunjukkan bahwa setiap item berkorelasi kuat satu sama lain. Pada alat ukur *the Principal-Components Factor Analysis of OCB*, hasil uji reliabilitasnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha-nya adalah 0.863 yang mengidikasikan tingkat reliabilitas alat ukur ini sangat tinggi, serta pengujian validilitasnya menunjukkan seluruh item (13 item) telah menunjukkan bahwa setiap item berkorelasi kuat satu sama lain. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kedua alat ukur yang digunakan dalam penelitian kali ini sudah valid dan reliabel.

Teknik Analisis

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dengan bantuan *software* IBM SPSS 25. Adapun, teknik analisis statistik deskriptif tersebut meliputi uji univariat dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana.

3. Hasil

Berdasarkan hasil uji univariat yang dilakukan terhadap 81 tangapan responden yaitu seluruh petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli, maka didapatkan hasil persepsi responden sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Kategorisasi Persepsi terhadap *Emotional Intelligence (EI)*

	Frekuensi	Persentase
Kategorisasi		
Rendah	15	18.5
Sedang	57	70.4
Tinggi	9	11.1

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 81 responden didapatkan 9 responden atau sebesar 11,1% responden berada pada kategori tinggi, sebanyak 57 responden atau sebesar 70,4% responden berada pada kategori sedang, dan sebanyak 15 responden atau sebesar 18,5% responden berada pada kategori rendah. Hasil tersebut munjukan bahwa persepsi responden yaitu seluruh petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli terhadap variabel *Emotional Intelligence (EI*) secara umum bernilai cukup baik dan cenderung berada pada kategori sedang.

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Persepsi terhadap perilaku OCB

	Frekuensi	Persentase
Kategorisasi		
Rendah	13	16.0
Sedang	60	74.1
Tinggi	8	9.9

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 81 responden, didapatkan 8 responden atau sebesar 9,9% responden berada pada kategori tinggi, sebanyak 60 responden atau sebesar 74,1% responden berada pada kategori sedang, dan sebanyak 13 responden atau sebesar 16% responden berada pada kategori rendah. Hasil tersebut munjukan bahwa persepsi responden yaitu seluruh petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli terhadap variabel OCB secara umum bernilai cukup baik dan cenderung berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Prediktor	Beta	t	p
Emotional Intelligence	0.324	7.262	0.000

Catatan: $R^2 = 0.400$; R = 0.633; F = 52.736 (N = 81; p = 0.000)

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Emotional Intelligence* (EI) yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai. Dari hasil tersebut juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,400 atau sebesar 40%. Berdasarkan temuan ini, peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel *Emotional Intelligence (EI)* mampu mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli sebesar 40%, sedangkan 60% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaksan dalam penelitan ini.

4. Diskusi

Pengukuran persepsi responden terhadap 2 (dua) variabel penelitian yaitu *emotional intelligence (EI)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* ini dilakukan dengan menggolongkan persepsi responden menjadi 3 (tiga) kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Responden yang berada pada kategori tinggi mengindikasikan kecenderungan untuk selalu mengimplementasikan setiap dimensi dari variabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB dengan baik. Selain itu, responden yang berada pada kategori sedang mengindikasikan kecenderungan untuk sering mengimplementasikan setiap dimensi dari variabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB dengan cukup baik. Sedangkan, responden yang berada pada kategori rendah mengindikasikan kecenderungan untuk jarang dan tidak cukup baik dalam mengimplementasikan setiap dimensi dari variabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB. Adapun hasil penelitian ini menunjukan bahwa mayoritas responden yaitu petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli secara umum memiliki persepsi yang relatif sedang terhadap *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB. Hasil tersebut juga memberikan gambaran bahwa petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli memiliki kecenderungan untuk sering mengimplementasikan setiap dimensi dari variabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB dengan cukup baik sehinga mereka mampu untuk berempati dengan orang lain, berkomunikasi secara efektif, dan menjadi

sadar diri dan sosial dalam menciptakan perilaku *high performance* khusunya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai petugas pemasyarakatan.

Secara umum, hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dialakukan oleh (Turnipseed, 2018) dimana penelitian ini menemukan bahwa EI berpengaruh positif dengan perilaku OCB. Secara lebih spesifik, adanya hubungan positif antara *Emotional Intelligence (EI)* dan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* dikarenakan individu yang mahir secara emosional cenderung selaras dengan emosi rekan kerja dan pimpinan mereka, serta menggunakan kemampuan itu untuk bertindak dan bereaksi secara posistif salah satunya dengan menunjukan perilaku OCB. Selain itu, idividu yang mahir secara emosional akan mampu mengidentifikasi dan memahami persyaratan organisasi yang diformalkan serta harapan perilaku informal yang dibutuhkan oleh organisasi. Individu dengan *Emotional Intelligence (EI)* yang tinggi akan lebih sensitif terhadap iklim organisasi dan cenderung menunjukan perilaku positif yang menguntungkan bagi organisasi (Carmeli & Josman, 2006)

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan kecerdasan emosional dengan OCB. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Miao dkk., (2018) menemukan bahwa kecerdasan emosional (EI) pemimpin memberikan validitas tambahan dan bobot relatif yang signifikan dalam memprediksi kinerja dan perilaku OCB bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim & Park (2020) juga menemukan bahwa EI karyawan berhubungan positif dengan perilaku OCB mereka. Lebih penting lagi, penelitian ini menunjukkan bahwa EI manajer dan ketekunan karyawan berperan dalam meningkatkan perilaku OCB karyawan, terutama untuk karyawan yang memiliki EI rendah. Sejalan dengan kedua penelitian diatas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Miranda (2021) juga menunjukan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang positif dan siginifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka dapat dianyatakan bahwa kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Temuan tentang adanya pengaruh positif antara *Emotional Intelligence (EI)* dan *organizational citizenship behavior (OCB)* petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli juga sejalan dengan realitas kerja yang terjadi pada petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Dalam hal ini, petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli yang berjumlah 81 orang bertanggungjawab untuk mengawasi dan memberikan layanan pembinaan kepada 1045 orang narapidana. Selain itu, para petugas juga dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan lainnya yang menjadi target capaian dari organisasi Lapas. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa setiap individu petugas Lapas memiliki beban pekerjaan yang sangat kompleks, Dengan dimilikinya kemampuan untuk memahami dan mengelola kecerdasan emosional yang baik, petugas Lapas akan mampu menyikapi situasi pekerjaan yang sedang mereka hadapi dan memiliki kesadaran dalam memaknai diri sebagai bagian dari suatu organisasi, sehingga bertanggungjawab mutlak untuk memaksimalkan kinerjanya dalam upaya menunjang tercapainya tujuan organisasi Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli.

5. Kesimpulan

Emotional Intelligence (EI) memiliki pengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)* pada petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Intelligence (EI)* petugas maka akan semakin tinggi tingkat *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang terbentuk. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa mayoritas responden yaitu petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli secara umum memiliki persepsi yang relatif sedang terhadap *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB. Dalam hal ini, petugas di Lapas Narkotika Kelas IIA Bangli memiliki kecenderungan untuk sering mengimplementasikan setiap dimensi dari variabel *Emotional Intelligence (EI)* dan OCB dengan cukup baik. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini, diharapkan dalam penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian pada lokus UPT Pemasyarakatan yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh *Emotional Intelligence (EI)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* petugas antar berbagai UPT Pemasyarakatan, mengingat setiap UPT pemasyarakatan pasti memiliki perbedaan pada karakteristik sumber daya manusia.

6. Referensi

Armstrong, M. (2006). *A Handbook Human Resource Management Practice*. Kogan Page

Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The Effects of Cognitive Appraisal and Emotion on Social Motive and Negotiation Behavior : The Critical Role of Agency of Negotiator Emotion The Effects of Cognitive Appraisal and Emotion on Social Motive and Negotiation Behavior : The Critical Role of Ag. *Human Performance*, *19*(4), 403–419. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1904

Creswell, J. W. (2015). *Educational Research Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research Fourth Edition*. Pearson Education

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative adn Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. SAGE Publications

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Goleman, D., Mckee, A., & Achor, S. (2018). Everyday Emotional Intelligence: Big Ideaas and Practical Advice on How to Be Human at Work. In *Harvard Business Review Press* (Vol. 33, Issue 12, pp. 2520–2533). https://doi.org/10.1038/s41379-020-0580-6

Hobart, J. W. "Buddy," & Sendek, H. (2014). *Gen Y Now: Millennials and the Evolution of Leadership*. Wiley

Kim, D., & Park, J. (2020). The way to improve organizational citizenship behavior for the employees who lack emotional intelligence. *Current Psychology*. https://doi.org/10.1007/s12144-020-01104-5

Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2018). A cross-cultural meta-analysis of how leader emotional intelligence influences subordinate task performance and organizational citizenship behavior. *Journal of World Business*, *53*(4), 463–474. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.01.003

Miranda, F. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Milenial di Pt. X. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara*, *1*(3), 82–91.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational Citizenship Behavior. In *A Sage Publications*.

Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Influence of human resource development (HRD) practices on hotel industry's performance: The role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, *42*(7–8), 435–454. https://doi.org/10.1108/EJTD-12-2017-0113

Pinnington, A. H., Macklin, R., & Campbell, T. (2007). *Human Resource Management: Ethics and Employment*. Oxford University Press

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, *82*(2), 262–270. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262

Tim, S., & Aamanda, K. (2006). *Applied EI : The Importance of Attitudes in Developing Emotional Intelligence*. Jossey-Bass Imprint

Turnipseed, D. L. (2018). Emotional intelligence and OCB: The moderating role of work locus of control. *Journal of Social Psychology*, *158*(3), 322–336. https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1346582